

Frauen und die Welt der Arbeit**Anrede**

Im Herbst 2007 habe ich im Rahmen einer Veranstaltung des djb einen Vortrag gehalten mit dem Titel „ Der lange Weg zur Gleichberechtigung“. Eine Projektion des damaligen Standes der Gleichberechtigung im Erwerbsleben auf den des Jahres 2018 gibt eine annähernde Vorstellung über die wahre Länge der Wegstrecke, die zur Erreichung dieses Zieles noch zurückzulegen ist. Mein damaliger Vortrag begann mit den Worten „ Im Jahre 1995 erhält Christine Nüsslein-Volhard als erste deutsche Forscherin den Nobelpreis für Medizin. Im November 2005 wird Angela Merkel Kanzlerin; erstmals steht eine Frau an der Spitze des Kanzleramts. Im Juli 2007 wird zum ersten Mal in der 123-jährigen Geschichte des traditionsreichen Wimbledon-Turniers das gleiche Preisgeld für Damen und Herren gezahlt“.

Mehr als 10 Jahre später haben Frau Nüsslein-Volhard und Frau Merkel noch immer ihr Alleinstellungsmerkmal. Nur im Sport hat sich was getan, erstaunlicherweise im Fußball: Nunmehr erhalten die Frauen der schwedischen Fußballnationalmannschaft für die Teilnahme an Welt- und Europameisterschaften dieselben Preisgelder wie ihre männlichen Fußballkollegen! Ach ja, nun pfeift auch eine Frau in der Fußballbundesliga, in der Presse angekündigt mit dem Titel „Bibiana Steinhaus pfeift im Männerzirkus“! Eigenem Bekunden nach fühlt sie sich dort aber noch nicht ganz akzeptiert.

Offensichtlich ist das Ziel der Gleichstellung im Beruf noch immer nicht zum Greifen nahe. Seit bald 70 Jahren verlangt das GG die Gleichbehandlung von Männern und Frauen, seit mehr als 60 Jahren gilt in der EU der Grundsatz des gleichen Lohns für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Aber bis heute haben diese Prinzipien weder das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle beseitigt noch für annähernd vollständige Chancengleichheit im Beruf gesorgt. In den vergangenen 10 Jahren hat sich der Abstand im Erwerbseinkommen von Frauen und Männern lediglich um einen schlappen Prozentpunkt verringert. So muss es nicht wundern, dass in Deutschland Frauen nur zu 23% zum Familieneinkommen beitragen, in Dänemark hingegen sind es 42%. Das bringt Deutschland den letzten Platz einer europaweiten OECD Studie ein.

Eine demokratische und offene Gesellschaft wie die unsere muss den Anspruch haben, allen Menschen die gleichen Chancen zu eröffnen, ihre individuellen Lebensentwürfe zu verwirklichen. Dazu müssen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft eine Verteilung von Verwirklichungschancen und – risiken ermöglichen, die unabhängig vom Geschlecht ist. Das jedenfalls fordern die besonderen Gleichheitssätze des GG. Sie verlangen vom Staat die Förderung der tatsächlichen Gleichberechtigung, verpflichten ihn, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken und verbieten eine geschlechtsbezogene Benachteiligung oder Bevorzugung. Zudem regelt Art. 21 GRC das Verbot einer sachlich nicht zu rechtfertigenden Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts. Entsprechendes bestimmt Art. 14 EMRK. Um es auf den Punkt zu bringen: Sachlich nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlungen wegen des Geschlechts sind nichts mehr und nichts weniger als Grund- und Menschenrechtsverletzungen. Beileibe keine Bagatellen also, über die

Politik, Gesellschaft und Wirtschaft achselzuckend und in Gedanken an ein „selber schuld“ hinwegsehen können und dürfen.

Um es vorweg zu nehmen: Deutschland ist vom Ziel der Gleichstellung der Geschlechter im Allgemeinen und vor allem im Erwerbsleben im Besonderen noch Längen entfernt. Aussagekräftige Indikatoren belegt das eindrucksvoll. Das zeigt zu förderst der Gender Pay Gap - die bekannte Entgeltlücke. Sie gibt an, um wie viel Prozent der durchschnittliche Bruttoverdienst erwerbstätiger Frauen niedriger ist als der von Männern. Es sind im Jahre 2016 erstaunliche 21%. Interessant der Unterschied zwischen West (23%) und Ost (8%) und auch, dass die Entgeltlücke zu Beginn des Berufslebens statistisch relativ klein ist, dann stark ansteigt und auf einem hohen Niveau verharrt. Natürlich gibt es auch die „bereinigte Entgeltlücke“. Sie beträgt 6%. Dieser Wert ist aber kein Grund für entspanntes Zurücklehnen. Die bereinigte Entgeltlücke erfasst den Wert, der verbleibt, wenn der Einfluss jener 15 lohnrelevanter persönlicher Merkmale heraus gerechnet wird, die das Lohnniveau systematisch beeinflussen. Diese Merkmale ihrerseits sind Ausdruck struktureller arbeitsmarktbezogener Benachteiligung, weshalb die bereinigte Entgeltlücke das Maß der geschlechtsbezogenen Diskriminierung nicht wiedergibt.

In die gleiche Richtung wie die Entgeltlücke deutet der Gender Lifetime Earnings Gap. Dieser Indikator belegt, wie weit sich die Gesamteinkommen im Lebensverlauf zwischen Männern und Frauen unterscheiden. Die Differenz beträgt 48,8% (2016). Als dritter Indikator für die ungleiche gesellschaftliche und wirtschaftliche Bewertung der Leistungen von Frauen und Männern über den gesamten Lebensverlauf hinweg dient der Gender Pension Gap. Nach diesem

beziehen Frauen in Deutschland eine um 53% geringere eigene Alterssicherungsleistung als Männer.

Um sich vom Ausmaß der Ungleichbehandlung ein Bild zu machen, kann ich Ihnen einen Blick auf die „Zeitschiene“ nicht ersparen, weil Ungleichheit in wirtschaftlicher Hinsicht eng damit zusammenhängt, wie Frauen und Männer ihre Zeit verwenden. Nach dem Gender Time Gap ist die durchschnittliche bezahlte Arbeitszeit von Frauen pro Woche 8,2 Stunden kürzer als die von Männern. Nur zum Vergleich: Im EU-28-Schnitt sind es 5,8 Stunden. Das Bild ändert sich, betrachtet man bezahlte und unbezahlte Arbeit zusammen. Dann arbeiten Frauen durchschnittlich mit 45,5 Stunden wöchentlich eine Stunde länger als Männer. Und noch eine letzte Zahl. Parallel zur Entgeltlücke gibt der Gender Care Gap den relativen Unterschied an, um wie viel Prozent die Zeit, die Frauen für unbezahlte Arbeit in der Haushaltsführung einschließlich Reparaturarbeiten und Gartenpflege, Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen sowie ehrenamtliches Engagement aufwenden, die Dauer entsprechender Arbeiten von Männern übersteigt. Da haben Frauen aber mal deutlich die Nase vorne! Der Gender Care Gap für unbezahlte Sorgearbeit beträgt 52,4 %. Das heißt konkret, Frauen wenden anderthalbmal so viel Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf wie Männer.

Frauen arbeiten mehr, tragen aber weniger zum Erwerbseinkommen bei, verdienen ohnehin weniger und sind im Alter und bei Scheitern der Beziehung ökonomisch im Nachteil auch deswegen, weil sich die finanziellen Nachteile bei einem auch nur vorübergehenden Ausstieg aus Erwerbsarbeit oder einer länger andauernden Teilzeitbeschäftigung nicht kompensieren lassen. *Constanze Bullion* hat

das in der SZ wie folgt kommentiert: „Frauen erwirtschaften erheblichen gesellschaftlichen Mehrwert durch Betreuung und Pflege – doch statt dies in einer alternden Gesellschaft zu honorieren, werden viele hart dafür bestraft“. Stimmt!

§ 1356 Abs. 1 BGB geht davon aus, dass Ehepaare autonom Haushaltsführung und Erwerbstätigkeit untereinander aushandeln und füreinander einstehen. Aber ebenso wie das autonome Aushandeln von Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht wirklich funktioniert und deshalb durch das Arbeitsrecht kontrolliert und korrigiert werden muss, beeinflusst das ökonomische Übergewicht eines Partners die Entscheidung über die Verteilung bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter familiärer Sorgearbeit. Dieser Aushandlungsprozess wird zwangsläufig auch von öffentlichen Kinderbetreuungs- und Pflegeinfrastrukturen, betrieblichen Arbeitszeitroutinen sowie steuerlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Anreizen bestimmt. Glücklicherweise ist es dem Staat verwehrt, seinen Bürgern ein bestimmtes Lebensmodell vorzugeben. Er ist aber gehalten, solche Rahmenbedingungen zu schaffen, die Lebensmodelle ermöglichen, die nicht auf der Benachteiligung eines Geschlechts bauen. Die Regelungen zum Ehegattensplitting und damit einhergehende Wahlfreiheit bei Steuerklassen, die beitragsfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung und die sog. Minijobs verfehlen dieses Ziel erwiesenermaßen deutlich. Sie präferieren einzig das Modell der Zuverdiener-Familie, in der ein Partner – in aller Regel die Frau - wenig zum Erwerbseinkommen beiträgt und sich dafür altruistisch auf die unbezahlte, nicht altersgesicherte familiäre Sorgearbeit konzentriert.

Wir alle wissen: Erwerbsarbeit ist grundlegend für die wirtschaftliche Existenzsicherung jeder Person, bestimmt gesellschaftliche Stellung und Selbstwertgefühl. Gleichwohl entscheiden nicht ökonomische Erwägungen die Berufswahl, sondern weitgehend die in Familie, Schule und Gesellschaft vermittelten Rollenbilder. Nach wie vor ergreifen Frauen mehrheitlich Tätigkeiten in Branchen mit unterdurchschnittlicher Einkommens- und Aufstiegsperspektive. Es sind die – weniger gut bezahlten - Berufe der Sozialen Arbeit, Gesundheit und Pflege, Erziehung und Bildung sowie der haushaltsnahen Dienstleistungen. Daran haben weder „girls day“ noch MINT-Initiativen wirklich etwas zu ändern vermocht.

Gemeinsam ist allen typ. Frauenberufen die schlechte Bezahlung. Diese Berufe sind derzeit zwar Mangelware und deren professionelle Ausübung für eine Wissensgesellschaft wie auch eine alternde Gesellschaft essentiell. Das führt aber leider weder zu einem besseren Ansehen dieser Berufe noch automatisch zu einer besseren Bezahlung. Im Gegenteil: Statt staatlicherseits alle Anstrengungen zu unternehmen, diese Berufe in Ausbildung und Bezahlung aufzuwerten, wird das Personaldefizit im Schulbereich mit Seiten- und Quereinsteigern gedeckt sowie im Pflege- und vorschulischen Erziehungsbereich oder in dem der haushaltsnahen Dienstleistungen gerne mit an- und ungelernten Kräften überbückt. Diesen fehlt nicht nur jede berufliche Entwicklungsperspektive, sondern sie sind auch auf staatliche Mindestlohngesetzgebung angewiesen – wie das MiLoG oder die PflegeARbVO.

Nun ist die Aufwertung erwerbsförmiger Sorgearbeit und Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen leider eine kostenintensive und

durchaus komplexe gesellschaftliche Querschnittsaufgabe. Sie gerät aber auch langsam in das Blickfeld der Politik, wie das PflegeberufreformG vom 17. Juli 2017 zeigt. Das Gesetz gilt allerdings erst für Ausbildungen ab 2020 und wird nur dann eine Aufwertung bewirken, wenn institutionsbezogene Besetzungsregeln verhindern, dass gut ausgebildete professionelle Kräfte nicht durch un- oder angelernte Hilfskräfte substituiert werden können. Aber immerhin wird die Ausbildung für Pflegeberufe künftig bezahlt und ein Schulgeld für das bloße Erlernen dieser Berufe nicht mehr erhoben.

Leider lässt sich der Wert der überwiegend von Frauen geleisteten Sorgearbeit nicht mit dem üblichen Produktivitätsbegriff erfassen. Der Arbeitsmarkt der sozialen Berufe wird im Wesentlichen vom Staat, von Kirchen oder Sozialversicherungsträgern finanziert, also über Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Das lässt bei der Entlohnung die Bäume nicht in den Himmel wachsen und hat weiter zur Folge, dass die Beschäftigten nicht ihren unmittelbaren Arbeitgeber für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen in der Verantwortung sehen und auch nicht sich selbst, sondern den Staat. Allerdings haben die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes als „Leitwährung“ ausgedient und ist der Gedanke, gewerkschaftliche Interessenvertretung zur Verbesserung des Erwerbseinkommens zu nutzen eher gering ausgeprägt. Die erheblichen strukturellen Unterschiede zwischen produzierendem Gewerbe mit überwiegend männlichen Beschäftigten und dem von Frauen geprägten sozialen Dienstleistungssektor erschweren sowohl die ohnehin nicht einfache gewerkschaftliche Organisation von Beschäftigten als auch die tarifliche Gestaltung von Arbeitsbedingungen. In einem Kommentar in der SZ ist *Detlef Esslinger* der Frage nachgegangen, weshalb sich Pflegekräfte nicht wie Metaller trauen für weniger Arbeit und

bessere Bezahlung zu streiken. Den Grund dieser Zurückhaltung hat er in der Mächtigkeit zweier Berufsgruppen ausgemacht aber auch in einem Phänomen, wonach in unserer Gesellschaft zwar eine große Bereitschaft besteht für Autos viel Geld auszugeben, nicht aber für das Abwaschen von Hintern.

Abhelfen soll bekanntlich die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen, die durch das Tarifautonomiestärkungsgesetz erleichtert worden ist. Man kann in AVE eine Stärkung der Tarifautonomie sehen. Doch wenn die Krise des Tarifvertragssystems auf einer schwindenden Mitgliederzahl der Koalitionen und der abnehmenden Bereitschaft beruht, sich in diesen Koalitionen nicht nur finanziell, sondern auch verbandspolitisch zu engagieren, stellt sich doch die Frage, inwieweit solch staatliche Intervention Frauen dazu animieren soll, sich einer Gewerkschaft anzuschließen und selbst auf der Grundlage ihrer beruflichen Erfahrungen und ihrer persönlichen Situation für eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einzutreten. Für die gewerkschaftliche Organisationsarbeit in den Berufen der bezahlten Sorgearbeit sind AVE nicht nur Segen. Wie bei Arzneien gilt auch hier: Die Dosis macht das Gift!

Ist es schon schwer über die kollektivrechtliche Ebene dem Gebot der Entgeltgleichheit näher zu kommen, gilt das für die individualrechtliche Ebene nicht minder. Das hat zwei Gründe: Auch kollektive Entlohnungssysteme sind nicht stets diskriminierungsfrei ausgestaltet und sie greifen auch nicht im Bereich der übertariflichen Bezahlung. Zweitens gehören einzelvertragliche Entgeltvereinbarungen zu den wirklich gut gehüteten Geheimnissen eines jeden Unternehmens. Die damit einhergehende Intransparenz ist der Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots mehr als hinderlich.

Natürlich steht jeder Frau der Klageweg offen. Er wird aber nur zurückhaltend beschränkt. Auch dafür gibt es Gründe: Strukturelle Entgeltdiskriminierung ist schwer zu erkennen, geeignete Rechtsbeistände zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots sind schwer zu finden und die innere Hemmschwelle einer Klage gegen den eigenen Arbeitgeber ist noch schwerer zu überwinden. Das seit dem 6. Juli 2017 geltende EntgTG will einige dieser Hürden absenken. Über einen individuellen Auskunftsanspruch, mittels Einbeziehung von Betriebsräten in das Auskunftsverfahren sowie über eine entsprechende Berichtspflicht ab einer bestimmten Unternehmensgröße soll Entgelttransparenz geschaffen und die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots unterstützt werden.

Ja, das EntgTG ist nicht der große Wurf, den sich manche erhofft hat. Ja, es bringt weitere Bürokratie mit sich. Ja, es hat schon handwerklich bessere Gesetze gegeben. Ja, es ist an einigen Stellen nicht konsistent und ja, es macht nicht automatisch Schluss mit der entgeltbezogenen Diskriminierung und die Entgeltlücke wird es auch nicht schließen können.

Aber auch: Ja, das EntgTG hat es geschafft, die Defizite der Entgeltgleichheit zu einem Thema zu machen, dem Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit nicht mehr ausweichen können. Und ja, die Einbeziehung der Betriebsräte und die Erweiterung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse eröffnen eine echte Chance zur Schaffung von Entgeltgleichheit im betrieblichen Kontext. Man darf gespannt sein, wie die zu erwartende Evaluation der Bundesregierung für dieses Gesetz ausfällt.

Kritiker des EntgTG fordern statt dessen, der Gesetzgeber möge doch Maßnahmen ergreifen, die dazu führen, dass Frauen weniger

häufig und weniger lang zum Zwecke der Sorgearbeit ihre Berufstätigkeit unterbrechen. Sie sollen möglichst schnell und möglichst in Vollzeit in ihren Beruf zurückkehren. Dieses Wunschdenken ist wirklichkeitsfremd. Während sich vor einer Familiengründung die Arbeitszeiten von Männern und Frauen noch ähnlich verhalten, nämlich auf Vollzeit ausgerichtet sind, ändert sich das nach der Gründung einer Familie und dem Ende der Elternzeiten. Es kommt, vor allem in Westdeutschland, zu einer Retraditionalisierung - gelebt wird das Zuverdienermodell. Nach zweijähriger Erwerbsunterbrechung sind nur 35% der Mütter in Westdeutschland aber bereits 55% der Mütter in Ostdeutschland wieder erwerbstätig. Aber nicht in Vollzeit, sondern in Teilzeit. So arbeiteten 70% der Mütter mit Kindern unter drei Jahren auf Teilzeitbasis, aber nur 20% der Frauen ohne Kinder. Das hat zur Folge, dass 45% der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen 2014 in Teilzeit beschäftigt waren, aber nur 9% der Männer.

Teilzeit ist ein – wie es in einem Lied der Rolling Stones heißt – Mother's Little Helper. Ein Beruhigungsmittel mit Abhängigkeitspotential – geschätzt trotz erheblicher Nebenwirkungen beim Einkommen, bei der Alterssicherung und beim beruflichen Aufstieg. Natürlich gibt es mittlerweile ein Recht auf Teilzeitarbeit – aber ein gesetzliches Rückkehrrecht zur vorherigen vertraglichen Arbeitszeit lässt noch auf sich warten. Lebenslauforientierte Arbeitszeitflexibilität hat zudem eine wenig erfreuliche Kehrseite. Wahlfreiheit auf der einen Seite bedingt befristete Arbeitsverhältnisse auf der anderen Seite zur Überbrückung eines vorübergehend reduzierten Arbeitszeitvolumens. Nicht umsonst ist die Zahl befristeter Arbeitsverhält-

nisse gerade im öffentlichen Dienst mit seinen vielfältigen Möglichkeiten zur Verringerung von Arbeitszeit oder von Freistellungen besonders hoch!

Ein Vollzeitverhältnis ist noch immer Ausweis beruflicher Kompetenz. Das Arbeitsrecht ermöglicht zwar nahezu alle denkbaren Flexibilisierungen. Doch ist deren Nutzung im Sinne einer dauerhaften oder vorübergehenden Reduzierung der Arbeitszeit noch immer ein gewichtiger Indikator für ein Desinteresse am beruflichen Aufstieg, für ein Desinteresse an der Übernahme karrierefördernder Arbeitsaufgaben. Der individuelle Rechtsanspruch auf Teilzeit wird als „Störfall“ im Betriebsablauf begriffen. Trotz guter Ausbildung, trotz bester Ausbildungsabschlüsse sind Frauen beim beruflichen Aufstieg, bei der Besetzung von Spitzenämtern in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst noch im Hintertreffen. Ein echter Kulturwandel ist noch in weiter Ferne. Im Gegenteil: Schaffen Frauen aufgrund ihrer Leistungen einmal den „turn a round“, ist gleich von einer „Verweiblichung“ des jeweiligen Berufsfelds die Rede, Das steht synonym für drohenden Ansehensverlust, dem mit einer Absenkung der Einstellungsanforderungen an männliche Bewerber entgegengewirkt werden soll. So geschehen in der Richterschaft und der Staatsanwaltschaft.

Warum auch sollen Frauen beruflich aufsteigen, sollen Einfluss und Macht einfach mal so geteilt werden? Wegen der Grund- und Menschenrechte? Das ist viel zu abstrakt! Für nach wie vor männerdominierte Parlamente, Arbeitgeber und auch Gewerkschaften besteht kein hinreichender Druck und es fehlt auch am ernsthaften Willen Strukturen zu schaffen, die Frauen den beruflichen Aufstieg ermöglichen. Ein solcher Wille verlangt nämlich nicht nur eine ak-

tive Förderung von Frauen im unterrepräsentierten Bereich sondern auch einen Kulturwandel in den Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung den beruflichen Aufstieg solcher Männer nicht zu verhindern, die ihren Teil der familiären Sorgearbeit tragen. Sogn. „weiche Quoten“ sind sicher kein Allheilmittel, Geschlechterparität zu erreichen. Sie setzen nicht immer an der richtigen Stelle an und sie werden auch nicht immer konsequent durchgesetzt. Aber die mediale Diskussion darüber machen das Dilemma öffentlich, erzeugt Druck darüber nachzudenken wie es denn sein kann, dass in einer der reichsten Volkswirtschaften der Welt das Selbstverständliche – die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben - noch immer nicht Alltag ist.

Auf das Prinzip der Freiwilligkeit zu setzen ist kein Verlass – es funktioniert schlicht nicht. Eine Erkenntnis, der sich auch Politik nicht mehr länger verschließt. Nach dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst müssen Unternehmen, die keiner festen Quote unterliegen bloß Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat festlegen. Von den betroffenen Unternehmen haben sich 1/4 die Zielgröße Null gesetzt – welche Ignoranz! Aber immerhin ist bei den quotierungspflichtigen Unternehmen der Frauenanteil in den Aufsichtsräten nach Inkrafttreten des Gesetzes auf 27,3 % gestiegen und zwar nicht auf das Betreiben der Arbeitnehmerseite. Darüber hinaus haben sich nahezu alle diese Unternehmen, nämlich 92,3% Zielgrößen für sämtliche Ebenen gesetzt. Hingegen sind die Zielgrößen der übrigen Unternehmen weniger ambitioniert. Nur 57,3% dieser Unternehmen kamen dieser Forderung nach. Aber all diese Bemühungen ändern nichts an der de-

primierenden gleichstellungsrechtlichen Schieflage der Vorstandsebene. Dort sind Frauen mit einem Anteil von 6,1% nach wie vor stark unterrepräsentiert und Besserung nicht in Aussicht. Nicht wesentlich besser sieht es im Bereich der Bundesverwaltung aus. Dort sind in Summe mehr Frauen als Männer beschäftigt, allerdings zu 89% in Teilzeit. Frauen in Führungspositionen in Teilzeit sind noch immer eine Ausnahme und je höher die Führungsebene, desto weniger Frauen. Aber immerhin zeigt die Geschlechterquote erste Wirkungen, doch Vorstände und vergleichbare Führungspositionen im Bundesdienst sind nach wie vor Männerdomänen. Das ist ein Zustand, der dringend nach Veränderung verlangt aber ohne öffentlichen und politischen Druck veränderungsresistent bleiben wird.

Die Teilzeitfalle zu entschärfen wird als große Chance einer digitalisierten Arbeitswelt begriffen. Mobiles Arbeiten und Homeoffice können dazu beitragen, bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte familiäre Sorgearbeit unter einen Hut zu bringen – für Frauen wie für Männer. Hierdurch eingesparte Mobilitätszeit wird Studien zufolge zu 80% für die Familie genutzt. Frauen, die von zuhause aus arbeiten, sind mehr Stunden erwerbstätig und seltener prekär beschäftigt; Männer wenden Studien zufolge die gewonnene Zeit vor allem für Kinderbetreuung auf.

Allerdings bergen flexible Arbeitszeiten bei ortsungebundenem Arbeiten die Gefahr der Entgrenzung, der Überforderung und Überlastung, wenn es an einer hinreichenden Abstimmung mit der betrieblichen Präsenzkultur fehlt. Hier kommt vor allem den Betriebsparteien die Verantwortung zu, einerseits die mit mobilem Arbeiten verbundene Zeitsouveränität zu gewährleisten, Schutz vor Entgrenzung zu bieten aber auch den betriebliche Notwendigen von Erreichbarkeit durch Vorgesetzte oder der Kommunikation unter den

Beschäftigten Rechnung zu tragen. Es liegt auf der Hand, dass solche Beschäftigungsverhältnisse hohe Anforderungen an die Organisation und Kommunikation von Beschäftigten stellen. Nebenbei lässt sich Erwerbsarbeit im privaten Umfeld nicht erledigen. Mal eben auf den Spielplatz eine Präsentation erstellen, mal eben beim Wickeln den Anruf eines Kollegen entgegennehmen – das hat keine Zukunft. Es ist deshalb unabdingbar, auch für flexibles Arbeiten Gesundheitsschutz in den Blick zu nehmen – so immerhin für Telearbeit ein erster Ansatz in der novellierten ArbStättVO und den darin geregelten Anforderungen an häusliche Telearbeitsplätze sowie die ebenfalls im Jahre 2016 novellierte BetriebssicherheitsVO für eigene oder vom Arbeitgeber gestellte digitale Arbeitsmittel.

Leider können Regelungen, die gezielt den arbeitsrechtlichen Schutz von Frauen stärken sollen, faktisch wegen der damit verbundenen Kosten und personalwirtschaftlichen Konsequenzen das Gegenteil bewirken. Das Dilemma zeigt sich am gesetzlichen Mutterschutz. Vor der Einführung des durch ein Urteil des BVerfG erzwungenen Umlageverfahrens hatte der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen. Erst nach dem das BVerfG die Zuschusspflicht als faktische Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen beanstandet hatte, entfallen die mit dem Mutterschutz verbundenen finanziellen Belastungen – nicht aber die personalwirtschaftlichen Einstellungshemmnisse, die ihre Grundlage in der Risikobeurteilung eines unplanbaren zeitweisen oder dauerhaften Ausfalls der Arbeitskraft haben. Solche Einstellungshemmnisse werden aber gerade mit der Entlastung des Arbeitgebers durch den vollen Kostenausgleich nicht gemildert sondern verstärkt. Neuesten Erkenntnissen nach sollen Ärzte seit der Einführung des Umlageverfahrens

häufiger und schneller die Voraussetzungen für individuelle Beschäftigungsverbote feststellen. Erwerbsunterbrechungen von Schwangeren vor der Geburt werden länger und steigern den Überbrückungsbedarf. Das personalwirtschaftliche Dilemma bleibt und wirkt nach wie vor auf das Einstellungsverhalten zurück.

Ziel von Gleichstellungspolitik kann nicht sein, den Bürgerinnen und Bürgern dieses Landes ein bestimmtes Lebensmodell aufzudrängen. Sie muss aber darauf ausgerichtet sein, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es zu lassen, auch Zwei-Verdiener-Arrangements ohne Überforderung leben zu können. Bei der Vielgestaltigkeit denkbarer und frei zu wählender Lebensmodelle auf der Grundlage von Geschlechtergerechtigkeit kommt es zwangsläufig zu Zielkonflikten, auch mit Anliegen des Arbeitsrechts. Diese mit den Mitteln des Rechts zu lösen, ist eine komplexe Aufgabe. Gelegentlich droht sie Politik zu überfordern, was sich in der Einordnung von Gleichstellungspolitik als Gedöns prominent ausdrückt. Es ist ein langer Weg zur Gleichberechtigung und ihn zurückzulegen gleicht einem Ritt auf der Schnecke. Aber es geht voran: Konnte noch bis 1957 ein Mann Freude strahlend nach Hause kommen und seine Frau mit der Ansage überraschen: „Schatz, morgen ziehen wir weg. Deinen Job habe ich auch schon gekündigt“, hat das damalige Gleichstellungsgesetz unter dem sanften Druck des BVerfG dafür gesorgt, dass Ehefrauen ohne Zustimmung ihres Mannes einen Beruf ausüben können und auch sicher sein können, dass ihr Gatte hinter ihrem Rücken das Arbeitsverhältnis nicht wirksam beendet. Seit dem hat sich einiges zum Besseren gewendet, im Recht und in der Gesellschaft. Diese verabschiedet sich langsam von der Vorstellung, dass Väter im Beruf aufgehen und Mütter auf B-Jobs ohne Aussicht auf Karriere und anständige Rente reduziert werden. Doch

stimmt es nachdenklich auch im 21. Jahrhundert noch für Gleichberechtigung und Chancengleichheit im Erwerbsleben kämpfen zu müssen. Also, legen Sie los, jetzt und heute in den Foren, auf dieser Veranstaltung. Denken Sie das Thema Geschlechtergerechtigkeit stets mit, damit endlich Schluss wird mit der jahrhundertalten Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben!